

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Светлячок»  
городского округа ЗАТО Светлый Саратовской области»  
на 2023-2026 г. г.

412163, Саратовская область,  
п. Светлый, ул. Гагарина, д. 7  
Тел. (факс) 8 (845-58) 4-39-20  
e-mail: [detsad4solnce@mail.ru](mailto:detsad4solnce@mail.ru)

От работодателя:

Заведующий МДОУ «Светлячок»  
городского округа ЗАТО Светлый»



С.Е. Гарбузова  
2023 г.

М.п.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной  
организации МДОУ «Светлячок» городского  
округа ЗАТО Светлый»



И.А. Литовченко  
2023 г.

М.п.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию \_\_\_\_\_

*мин-во труда и соц. защиты со*

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 2023 г.

Специалист отдела \_\_\_\_\_



2023 г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат: 152916019999482221385852614714956524092  
Владелец: Гарбузова Светлана Евгеньевна  
Действителен с 27.04.2023 по 20.07.2024

## **1. Общие положения.**

1.1. Настоящий коллективный договор между работниками Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Светлячок» городского округа ЗАТО Светлый Саратовской области», в лице председателя первичной профсоюзной организации Профессионального союза гражданского персонала Вооруженных сил России Литовченко Ирины Алексеевны, действующего на основании Устава Профсоюза гражданского персонала Вооруженных сил России, и работодателем, в лице заведующего Муниципальным дошкольным образовательным учреждением «Светлячок» городского округа ЗАТО Светлый Саратовской области» Гарбузовой Светланы Евгеньевны, действующего на основании Устава (далее – Стороны; далее - Коллективный договор), является локальным правовым актом, целью которого является создание условий, направленных на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, отраслевого тарифного и регионального соглашений.

1.2. Настоящий коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, федеральных законах Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об образовании в Российской Федерации», а также в законах Саратовской области «О социальном партнёрстве» и «Об образовании в Саратовской области».

1.3. С учётом финансово-экономического положения образовательного учреждения в коллективном договоре могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 ТК РФ). Предложения, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и соглашениями, включению в коллективный договор не подлежат.

1.4. Стороны договорились о том, что выполнение условий коллективного договора в полном объёме может быть достигнуто только совместными усилиями на основе совершенствования работы образовательного учреждения, сохранения и развития трудового коллектива, обеспечения учреждения квалифицированными кадрами, рационального использования и развития их профессиональных знаний и опыта, улучшения материального положения работников, создания безопасных и благоприятных для жизни и здоровья условий труда, соблюдения требований законодательства Российской Федерации об охране окружающей среды.

1.5. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.6. Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

1.7. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение 2023–2026 г. г.

1.8. Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

1.9. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 30 календарных дней после его подписания.

1.10. В случае реорганизации сторон коллективного договора их права и обязанности по настоящему коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор.

1.11. Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально-экономические гарантии работникам и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

1.12. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения, в том числе заключивших трудовой договор на условиях совместительства.

1.13. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.14. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения настоящего коллективного договора на общем собрании работников учреждения не реже одного раза в год.

## **2. Обеспечение занятости работников.**

### **Стороны договорились о том, что:**

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Светлячок» городского округа ЗАТО Светлый Саратовской области», лицензией на осуществление образовательной деятельности, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в организации.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может быть заключён только в случаях, предусмотренных в ст. 59 ТК РФ. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределённый срок.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём, условия оплаты труда, режим рабочего времени и времени отдыха, компенсации за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда и т.д.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

2.6. Переводы с одной должности на другую при изменении штатного расписания и педагогической нагрузки без письменного согласия работника не допускаются.

2.7. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд (ст. 64 ТК РФ)».

2.8. Применение дисциплинарных взысканий за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после представления работодателю письменного объяснения работника.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами (ст. 192 ТК РФ).

2.9. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. При этом в соответствии со ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники имеют право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушений норм профессиональной этики педагогических работников, созданную в образовательном учреждении.

2.10. Прекращение трудового договора возможно только в случаях, указанных в ТК РФ и Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации».

Прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности работника, пребывания в отпуске, командировке.

2.11. Прекращение трудового договора вследствие недостаточной квалификации работника возможно только после проведения его аттестации квалификационной комиссией. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от профкома.



2.12. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также:

лица предпенсионного возраста (за 5 года до пенсии);

лица, имеющие длительный стаж непрерывной работы в организации;

одиноким матери, имеющие детей до 16 лет;

одиноким отцы, воспитывающие детей до 16 лет.

2.13. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством.

В этом случае работодатель (его правопреемник) обязан принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить исходя из общественных потребностей на основе данных, полученных от органов муниципальной службы занятости и с их помощью.

Работодатель обязуется при сокращении численности или штата работников не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.14. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

2.15. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время 4 часа в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.16. Работодатель обязуется при сокращении численности штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.17. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

2.18. Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации, кроме руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера (не позднее трех месяцев со дня возникновения права собственности). В случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества организации новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков работника (ст.181 ТК РФ).

При смене собственника учреждения, а равно при его реорганизации, трудовые отношения с письменного согласия работника продолжаются (ст.75 ТК РФ).

2.19. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при ликвидации, сокращении численности или штата работников организации (ст.180 ТК РФ).

2.20. В случае появления возможности принимать новых работников преимущественным правом на заключение трудового договора пользуются высвобожденные ранее работники учреждения.

2.21. В случае невозможности сохранения рабочих мест работодателю рекомендуется предусмотреть:

первоочередное увольнение работников, принятых по совместительству, а также временных работников;

выявить возможности перемещений работников внутри образовательного учреждения;

приостановить наем новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены высвобождаемые работники организации;

с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работодатель может снижать нагрузку работников, предупредив их в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

2.22. В соответствии со ст. 351.7 ТК РФ в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

2.22.1. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

2.22.2. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных статьей 351.7 ТК РФ.

2.22.3. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

2.22.4. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника,

негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

2.22.5. Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

2.22.6. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

2.22.7. Работник в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

2.22.8. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

2.22.9. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 ТК. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

### **3. Время труда и время отдыха.**

**Стороны пришли к соглашению о том, что:**

3.1. Режим рабочего времени образовательного учреждения определяется правилами внутреннего трудового распорядка, а также графиками сменности, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения.

3.1.1. Продолжительность рабочего времени воспитателя, педагога– психолога составляет 36 часов педагогической работы в неделю, инструктора по физической культуре – 30 часов в неделю, учителя-логопеда, учителя-дефектолога – 20 часов в неделю; музыкального руководителя – 24 часа в неделю, медицинского персонала – 38,5 часов в неделю.

3.1.2. Продолжительность рабочего времени административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала составляет 40 часов в неделю.

3.2. С учётом специфики работы образовательного учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя. При пятидневной рабочей неделе второй выходной день – суббота.

3.3. Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой с дополнительным оформлением письменного согласия работника и мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.

3.4. Утвердить перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём. Работодатель обязуется предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска работникам за ненормированный рабочий день в соответствии с положением о ненормированном рабочем дне МДОУ «Светлячок» городского округа ЗАТО Светлый» (Приложение № 1).

3.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, кроме случаев, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации:

привлечение работника для работы в выходные, нерабочие и праздничные дни допускается только с его письменного согласия, с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при наличии письменного распоряжения руководителя;

работа в выходной день по желанию работника компенсируется другим днём отдыха (в этом случае работа в выходной день оплачивается в одинарном размере);

работа в выходной день оплачивается в размере не менее двойной часовой или дневной ставки.

3.6. Работодатель может устанавливать неполное рабочее время по просьбе работника на условиях оплаты труда пропорционально отработанному времени:

беременной женщине;

одному из родителей, опекуну, имеющего ребенка до 14 лет;

лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

работнику по согласованию с работодателем.

3.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

3.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части по соглашению с работодателем, при этом одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней ст. 125 ТК РФ.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124–125 ТК РФ.

3.9. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии с положением о порядке и условиях предоставления педагогическому работнику длительного отпуска (Приложение № 2).

### **3.10. Стороны коллективного договора договорились:**

3.10.1. о предоставлении работникам дополнительного оплачиваемого отпуска при:

бракосочетании

– до 3-х календарных дней;

похоронах близких родственников

– до 3-х календарных дней.



3.11. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника, помимо указанных в ст. 128 ТК РФ, следующим работникам:

родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет	– до 14 календарных дней;
при праздновании свадьбы детей	– 3 календарных дня;
для проводов детей на военную службу	– 3 календарных дня;
неожиданное тяжёлое заболевание близкого родственника	– 3 календарных дня;

в других случаях (по согласованию с работодателем).

#### **4. Оплата и нормирование труда.**

##### **Работодатель обязуется:**

4.1. Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором или трудовым договором в виде соглашений к нему не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, в соответствии с графиком выдачи заработной платы, утверждаемым работодателем.

В соответствии с графиком выдачи заработной платы работникам ДООУ устанавливаются следующие сроки выплаты заработной платы:

25.01; 10.02; 25.02; 10.03; 25.03; 10.04; 25.04; 10.05; 25.05; 10.06; 25.06; 10.07; 25.07; 10.08; 25.08; 10.09; 25.09; 10.10; 25.10; 10.11; 25.11; 10.12; 25.12.; 31.12.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.2. Производить выплаты компенсационного характера с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в следующих размерах:

за работу в праздничные дни не ниже, чем в двойном размере.

4.3. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда обеспечить повышение оплаты труда в размере 10 % должностного оклада (оклада) (Приложение № 3).

4.4. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7 календарных дней ((Приложение № 4).

4.5. Заработная плата работника состоит из должностного оклада работника, выплат компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников МДОУ «Светлячок» городского округа ЗАТО Светлый».

4.5.1. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера выплачиваются в пределах имеющихся денежных средств.

4.5.2. Размер заработной платы работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на территории Российской Федерации.

4.5.3. Вопросы материального поощрения и стимулирования работников рассматриваются комиссией материального поощрения и стимулирования сотрудников ДООУ и оформляются протоколом.

4.6. Регулярно за день до отправления работника в командировку возмещать расходы, связанные со служебными командировками в размерах, не ниже установленных Правительством Российской Федерации.

4.7. Ежемесячно выдавать работникам перед получением заработной платы расчётные листки, утверждённые с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей ст. 372 ТК РФ.

4.8. За выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям, производить выплаты доплат согласно трудовому договору или предоставлять дополнительный день отдыха по договорённости с работником.

4.9. Заработная плата работника перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных трудовым договором.

4.10. Сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются трудовым договором.

4.11. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

4.12. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

4.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 124 ТК РФ)».

4.14. Устанавливать за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника доплаты из фонда заработной платы в пределах экономии средств на оплату труда, но не менее 25 % от должностного оклада.

4.15. Заместителю заведующего по воспитательной и методической работе (ВМР) в случае замещения заведующего ДОУ оплачивать 25 процентов от должностного оклада заведующего.

4.16. Воспитателям оплачивать совместительство по должности воспитатель в размере 67 % процентов от должностного оклада с учетом квалификационной категории и стажа педагогической работы.

4.17. Младшим воспитателям оплачивать совмещение по должности младший воспитатель в размере 50 % от должностного оклада.

4.18. Не допускать без согласования, либо без совместного рассмотрения с выборным органом первичной профсоюзной организации решения следующих вопросов:

установление доплат и надбавок, поощрение денежными премиями;

проведение мероприятий по аттестации работников учреждения.

4.19. Об изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

#### **4.20. Стороны договорились:**

4.20.1. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

4.20.2. Работодатель возмещает весь неполученный работником заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты зарплаты.

4.20.3. Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя или его представителя, оплачивается из расчёта не менее 2/3 его средней заработной платы.

4.20.4. За работником на время приостановления работы для устранения нарушений, связанных с угрозой жизни или здоровью работающих, сохраняется место работы и средняя заработная плата.

4.20.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику,

работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

4.20.6. Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении (ст. 392 ТК РФ).

4.20.7. Заработная плата, неполученная в связи со смертью работника, выдаётся членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

4.20.8. Изменение должностных окладов работников производится:

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа работодателю;

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почётного звания – со дня присвоения.

4.20.9. Выплачивать материальную помощь сотрудникам ДООУ с целью материальной поддержки на основании заявления и подтверждающего документа в случаях непредвиденных семейных и других обстоятельств в размере 2000 (двух тысяч) рублей при наличии в учреждении лимитов финансовых средств.

4.20.10. Выплачивать премию сотрудникам ДООУ к юбилейным датам 50, 55 и 60 лет при стаже работы в ДООУ 10 лет и более в размере 3000 (трех тысяч) рублей при наличии в учреждении лимитов финансовых средств.

4.20.11. Выплачивать премию сотрудникам по итогам работы за год при наличии лимитов финансовых средств учреждения в соответствии с Положением об оплате труда муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Светлячок» городского округа ЗАТО Светлый Саратовской области».

## **5. Социальные гарантии и льготы.**

### **Работодатель обязуется:**

5.1. Соблюдать и предоставлять согласно ст.ст. 173–177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

5.2. В соответствии со ст. 108 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам в размере, установленном по состоянию на 31 декабря 2012 года, включается в оклад (должностной оклад) педагогического работника.

5.3. Выплачивать надбавку в размере 15 % к должностному окладу (окладу) молодым специалистам в соответствии с постановлением Губернатора Саратовской области от 12 июля 2000 г. № 294 в течение первых 3-х лет после окончания вуза, среднего специального учебного заведения.

5.4. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости осталось менее 1 года, сохранить имеющуюся у них квалификационную категорию до наступления пенсионного возраста.

5.5. Своевременно и полностью перечислять средства в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всех работников образовательного учреждения.

## **6. Охрана труда и здоровья.**

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, между работодателем и работниками заключается соглашение по охране труда

### **6.1.1. Работодатель обязуется обеспечить:**

соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;  
обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

организацию контроля состояния условий труда на рабочих местах, а также правильности применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

выполнение всех необходимых мероприятий по подготовке к зимнему сезону, установление теплового режима в течение зимнего периода в помещениях учреждения не ниже 18 градусов;

проведение регулярной влажной уборки помещений;

информирование работников о результатах специальной оценки условий труда в организации.

Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по улучшению условий и охраны труда (Приложение № 5).

6.1.2. Направлять на охрану труда 2 % фонда оплаты труда учреждения.

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

6.1.4. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки рабочих мест, проводимой в порядке и в сроки, согласованные с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.1.5. Проводить под роспись инструктаж по производственной санитарии и противопожарной безопасности в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации.

6.1.6. Организовать за счёт средств работодателя обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры работников.

6.1.7. Оказывать материальную помощь на приобретение дорогостоящих лекарств и санаторных путёвок при наличии финансовых резервов.

6.1.8. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации информацию и документы по условиям труда, быта работников, необходимые для осуществления их полномочий, производить совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации расследование и учёт несчастных случаев при исполнении трудовых обязанностей работников.

6.1.9. Отвечать за ущерб, причиненный здоровью и трудоспособности работающих, в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

6.1.10. Выплачивать потерпевшим в случае травматизма на производстве, профессионального заболевания, либо иного повреждения здоровья, связанного с выполнением трудовых обязанностей, а также временной потерей трудоспособности по вине работодателя, компенсацию, исходя из размера единовременной страховой выплаты, определённой в соответствии со ст.184 ТК РФ, Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

6.1.11. Систематически пополнять медицинскую аптечку медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой медицинской помощи.

6.1.12. Производить обязательное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.1998 № 125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».



6.1.13. Организовать на паритетных началах с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией мероприятий по улучшению условий труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний.

6.1.14. Работникам Организации, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставляются оплачиваемые дни отдыха продолжительностью 2 календарных дня.

6.1.15. Оплачиваемые дни отдыха, предусмотренные п. 6.1.12. Коллективного договора, предоставляются работникам на основании их заявления и при предъявлении сертификата о прививке или выписки с портала госуслуг.

Работнику, который прошел вакцинацию однокомпонентной вакциной, оплачиваемые дни отдыха предоставляются подряд по его заявлению, но не позднее, чем со дня, следующего за тем, который указан в сертификате о прививке или выписке с портала госуслуг как день, в который проходила вакцинация.

Работнику, который прошел вакцинацию двухкомпонентной вакциной, оплачиваемые дни отдыха предоставляются по его заявлениям по одному дню после каждой вакцинации, не позднее, чем со дня, следующего за тем, который указан в сертификате о прививке или выписке с портала госуслуг как день, в который проходила вакцинация.

6.1.16. Дни отдыха, предусмотренные п. 6.1.13 Коллективного договора, оплачиваются работникам в размере их среднего заработка.

6.1.17. Освобождать от работы один раз в год:

а) работников, достигших возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в пункте б) при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, на один рабочий день с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

б) работников, достигших предпенсионного возраста, и работников – получателей пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, на два рабочих дня с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

В случае освобождения от работы для прохождения диспансеризации работник предоставляет в учреждение документ, подтверждающий прохождение им диспансеризации.

## **6.2. Работники обязуются:**

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.5. Незамедлительно извещать заведующего, заместителей заведующего образовательной организацией о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем в учреждении, или

об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравления).

6.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

## **7. Гарантии профсоюзной деятельности.**

### **7. Стороны договорились о том, что:**

7.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально – трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

7.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с ТК РФ, Законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.2.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

7.2.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (гл. 58 ТК РФ).

7.2.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ, ст. 11 Закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

7.2.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для его постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

7.2.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники.

7.2.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации.

7.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

согласования (письменного) при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5 настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

7.4. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

7.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст. 144 ТК РФ);

принятие правил трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);

привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (ст. 105 ТК РФ);

привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст. 100 ТК РФ);

принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмене (ст. 180 ТК РФ);

утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);

формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (ст. 82 ТК РФ);

формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ч. 6 ст. 45 Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);

изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ);

принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников.

7.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

сокращение численности или штата работников организации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (п. 1 ст. 336 ТК РФ);

совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК РФ).

7.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

представление к присвоению почетных званий (ст. 191 ТК РФ);

представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст. 191

установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

установление размеров повышенной заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

утверждение расписания занятий (ст. 100 ТК РФ);

установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (ст. 135, 144 ТК РФ);

распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (ст. 135, 144 РФ).

7.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 192, 193 ТК РФ);

временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. Трудового кодекса РФ;

увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (ч. 2 ст. 405 ТК РФ).

7.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение двух лет после его окончания по следующим основаниям (ст. 374, 376 ТК РФ):

сокращение численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч. 3 ст. 374 ТК РФ).

7.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ч. 3 ст. 39 ТК РФ).

7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

## 8. Обязательства профсоюзного комитета.

### Профсоюзный комитет обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации..  
*во взаимоотношениях с работодателем по вып. указов Труд. стн.*

8.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.3. Увольнение работника, являющегося членом профессионального союза (ст. 373 ТК РФ) производится с учётом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

8.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно – массовой работы, обеспечить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться всеми средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

8.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счёт первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1 % от заработной платы.

8.6. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2 подпунктом «б», пунктом 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.ст. 374, 376 ТК РФ).



- 8.7. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально - экономического развития учреждения.
- 8.8. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, премированию работников, специальной оценке рабочих мест по условиям труда, охране труда, социальному страхованию и т.д.
- 8.9. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. ст. 82, 374 ТК РФ);
  - привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
  - разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
  - запрещение работы в выходные и нерабочие, праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
  - очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ);
  - установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
  - применение систем нормирования труда (глава 22 ТК РФ);
  - массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
  - установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);
  - утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
  - создание комиссии по охране труда (ст. 216 ТК РФ);
  - составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
  - утверждение формы расчётного листка (ст. 136 ТК РФ);
  - установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
  - применение и снятие дисциплинарного взыскания (ст.ст. 193, 194 ТК РФ);
  - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
  - установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.
- 8.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в территориальный уполномоченный орган.
- 8.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 8.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам ежегодных отпусков и их оплаты.
- 8.13. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 8.14. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест по условиям труда, охране труда и других.
- 8.15. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

- 8.16. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработной плате и страховых взносах работников.
- 8.17. Оказывать материальную помощь работникам.
- 8.18. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

## **9. Заключительные положения.**

### **Стороны договорились:**

- 9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию.
- 9.2. Коллективный договор должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 5 рабочих дней после его подписания. Представительный орган работников обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.
- 9.3. Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 9.4. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в полгода.
- 9.5. Рассматривать в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 9.6. Соблюдать установленный трудовым законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.
- 9.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.
- 9.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора начинаются за два месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о ненормированном рабочем дне**  
**МДОУ «Светлячок» городского округа ЗАТО Светлый»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о ненормированном рабочем дне в соответствии с действующим законодательством ([ст. ст. 97, 101, 116, 119, 126](#) ТК РФ) устанавливает порядок привлечения работников с ненормированным рабочим днем к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, установленной для данной категории работников, перечень должностей работников, которым может быть установлен ненормированный рабочий день, а также порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день.

1.2. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения заведующим МДОУ и действует до введения нового Положения о ненормированном рабочем дне.

1.3. Внесение изменений в действующее Положение производится с учетом мнения профсоюзной организации и приказом заведующего.

**2. Установление ненормированного рабочего дня**

2.1. Ненормированный рабочий день как особый режим работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, может быть установлен работникам, занимающим следующие должности:

- заведующий;
- заместитель заведующего по ВМР;
- заместитель заведующего по обеспечению безопасности образовательного процесса;
- главный бухгалтер;
- заместитель главного бухгалтера;
- контрактный управляющий;
- заведующий хозяйством

2.2. Установление режима ненормированного рабочего дня конкретному работнику производится на основании внесенного в его трудовой договор условия о ненормированном рабочем дне.

2.3. На работников, работающих в режиме ненормированного рабочего дня, распространяются Правила внутреннего трудового распорядка, касающиеся времени начала и окончания рабочего дня, однако на основании распоряжения работодателя (в том числе и в устной форме) данные работники могут эпизодически привлекаться к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего дня, как до его начала, так и после его окончания.

2.4. Учет времени, фактически отработанного работником в условиях ненормированного рабочего дня, производится в журнале учета рабочего времени. Контроль за ведением журнала учета рабочего времени возлагается на заведующего.

2.5. Запрещается привлечение работников с ненормированным рабочим днем к работе в выходные и нерабочие дни, за исключением случаев, предусмотренных [ТК](#) РФ, и в порядке, установленном [ст. ст. 113, 153](#) ТК РФ.

### **3. Порядок предоставления ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день**

3.1. Работа в режиме ненормированного рабочего дня компенсируется предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

3.1.1. Денежная компенсация времени, отработанного за пределами продолжительности рабочего времени в режиме ненормированного рабочего дня, не устанавливается.

3.2. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается с учетом объема работы, степени напряженности труда и составляет:

#### **Перечень должностей работников МДОУ «Светлячок» городского округа ЗАТО Светлый» с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск**

Наименование должности	Продолжительность (календарные дни)
Заведующий	5
Заместитель заведующего по ВМР	5
Заместитель заведующего по обеспечению безопасности образовательного процесса	5
Главный бухгалтер (заместитель главного бухгалтера)	3
Контрактный управляющий	3
Заведующий хозяйством	3

3.3. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный день предоставляется работнику ежегодно (каждый рабочий год) независимо от фактической продолжительности его работы в условиях ненормированного рабочего дня. Перенос дополнительного отпуска на следующий год не допускается.

3.4. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам путем присоединения его к ежегодному оплачиваемому отпуску или по желанию работника, на основании его письменного заявления, в другое время в соответствии с графиком отпусков.

3.5. При увольнении право на неиспользованный ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

3.6. Контроль за предоставлением дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день осуществляет заведующий.



Заведующий МДОУ «Светлячок»  
городского округа ЗАТО Светлый»



С.Е. Гарбузова

Председатель ПК



И.А. Литовченко



## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МДОУ «Светлячок» городского округа ЗАТО Светлый» длительного отпуска сроком до одного года**

1. Педагогические работники МДОУ «Светлячок» городского округа ЗАТО Светлый» в соответствии с п. 5 ст. 47 Закона «Об образовании в Российской Федерации» имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы.
2. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях и негосударственных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, на педагогических должностях.
3. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.  
Вопросы исчисления стажа непрерывной педагогической работы рассматриваются администрацией образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.
4. В стаж непрерывной педагогической работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:
  - фактически проработанное время;
  - время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
  - время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре, докторантуре;
  - время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию, за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребёнком до достижения им возраста полутора лет.
5. Стаж непрерывной педагогической работы не прерывается в следующих случаях:
  - при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил одного месяца;
  - при поступлении на педагогическую работу после увольнения из органов управления образованием в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата, если перерыв в работе не превысил трёх месяцев, при условии, что работе в органах управления образования предшествовала педагогическая деятельность;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил трёх месяцев;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;
- при поступлении на преподавательскую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учёбе в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днём окончания учебного заведения и днём поступления на работу не превысил трёх месяцев;
- при поступлении на преподавательскую работу после освобождения от работы по специальности в российских образовательных учреждениях за рубежом, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трёх месяцев (трехмесячный период исчисляется в этих случаях со дня восстановления трудоспособности);
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе не превысил трёх месяцев;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения по собственному желанию, в связи с уходом на пенсию;
- при переходе с одной преподавательской работы на другую, в связи с изменением места жительства, перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда.

6. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время, при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

7. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения. Длительный отпуск заведующему образовательным учреждением оформляется приказом органа управления образования.

8. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняются место работы (должность).

9. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации образовательного учреждения.

10. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листом, или по согласованию с администрацией образовательного учреждения переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за больным членом семьи.

10. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листом, или по согласованию с администрацией образовательного учреждения переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за болевшим членом семьи.

Заведующий МДОУ «Светлячок»  
городского округа ЗАТО Светлый»



С.Е. Гарбузова

Председатель ПК



И.А. Литовченко

Перечень должностей работников,  
занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными  
и иными особыми условиями труда  
в МДОУ «Светлячок» городского округа ЗАТО Светлый»,  
на которые устанавливается повышение оплаты труда  
в размере 10 % должностного оклада (оклада)

№ п/п	Наименование должности	Здание, №	Процент от должностного оклада (оклада) %
1.	Шеф-повар	1,2,3	10
2.	Повар	1,2,3	10
3.	Подсобный рабочий	1,2,3	10
4.	Младший воспитатель	2	10
5.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	3	10

Заведующий МДОУ «Светлячок»  
городского округа ЗАТО Светлый»



С.Е. Гарбузова

Председатель ПК



И.А. Литовченко

Перечень должностей работников,  
занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными  
и иными особыми условиями труда  
в МДОУ «Светлячок» городского округа ЗАТО Светлый»,  
на которые устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск

№ п/п	Наименование должности	Здание, №	Количество, дни
1.	Шеф-повар	1,2,3	7
2.	Повар	1,2,3	7

Заведующий МДОУ «Светлячок»  
городского округа ЗАТО Светлый»



С.Е. Гарбузова

Председатель ПК



И.А. Литовченко



412163, Саратовская область,  
п. Светлый, ул. Гагарина, д. 7  
Тел. (факс) 8(845-58) 4-39-20  
E-mail: detsad4solnce@mail.ru

Приложение № 5 к коллективному договору  
МДОУ «Светлячок» городского округа  
ЗАТО Светлый» на 2023-2026 г. г.

### УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА ОКРУГА ЗАТО СВЕТЛЫЙ»

№ п/п	Наименование мероприятия	Исполнитель	Срок исполнения	И Ф Р
1	2	3	4	
<b>1. Развитие нормативно-методического об</b>				
1.1.	Корректировка плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда в МДОУ «Светлячок»	Администрация МДОУ	Ежегодно в декабре	
1.2.	Заключение соглашения по охране труда с профсоюзным комитетом на год	Администрация МДОУ, председатель профсоюзного комитета	Ежегодно в январе	
<b>2. Организационные мероп</b>				
2.1.	Подготовка и проведение мероприятий в рамках Всемирного дня охраны труда (28 апреля): семинаров, лекций, «круглых столов»	Специалисты по охране труда	Ежегодно в апреле	

СТОЧНИК ФИНАНСИ- РОВАНИЯ	Сумма (тыс. руб.)	В том числе:			
		2023 ГОД	2024 ГОД	2025 ГОД	2026 ГОД
5	6	7			
<b>беспечения охраны труда</b>					
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
<b>ОИЯТИЯ</b>					
-	-	-	-	-	-

2.2.	Издание приказов: «О назначении ответственных лиц за организацию безопасной работы»; «О противопожарном режиме в ДОУ»; «О создании комиссии по охране труда»	Администрация МДОУ	Ежегодно к началу учебного года	-	-	-	-	-	-
2.3.	Проведение приема ДОУ с составлением акта готовности к новому учебному году	Администрация МДОУ	Ежегодно к началу учебного года	-	-	-	-	-	-
2.4.	Осуществление контроля за выполнением общественно – полезного труда в части создания безопасных условий труда	Заместитель заведующего по обеспечению безопасности образовательного процесса	В соответствии и с планом внутреннего контроля МДОУ	-	-	-	-	-	-
2.5.	Пересмотр и утверждение инструкций по охране труда	Администрация МДОУ	1 раз в 5 лет, а также по мере необходимости	-	-	-	-	-	-
<b>3. Обучение работников, подготовка и повышение квалификации руководителей и специалистов по вопросам охраны труда</b>									
3.1.	Обучение по программе для членов комиссии по охране труда с проверкой знаний требований охраны труда. Профессиональная переподготовка специалиста по ОТ	Заведующий, специалисты по ОТ	По мере необходимости	Местный бюджет	23,4	2 чел. 2,0	6 чел. 7,0	2 чел. 2,4	-
	Профессиональная переподготовка специалиста по ОТ по программе «Техносферная безопасность»							10,0	



3.2.	Обучение по ОТ и пожарной безопасности вновь принятых сотрудников	Специалисты по охране труда	При поступлении на работу	-	-	-	-	-	-
3.3.	Противопожарная подготовка по программе пожарная безопасность	Администрация МДОУ	1 раз в 2 года	Местный бюджет	12,2	1 чел. 1,2	8 чел. 9,6	-	1 чел. 1,4
3.4.	Обучение по электробезопасности	Администрация МДОУ	Ежегодно	Местный бюджет	16,714	-	7 чел. 5,64	7 чел. 5,874	6 чел. 5,2
3.5.	Обучение медицинских работников в обучающей организации для обучения сотрудников ДОУ оказанию первой помощи пострадавшим	Администрация МДОУ	По мере финансирования	Местный бюджет	5,4	2 чел. 2,4	-	-	2 чел. 3,0

4. Проведение специальной оценки условий труда

4.1.	Проведение специальной оценки рабочих мест по условиям труда	Администрация МДОУ	1 раз в 5 лет	Местный бюджет	48,6	-	14 рабочих мест здание 1	28 рабочих мест здания 2,3	-
							22,0	26,6	

5. Технические мероприятия

5.1.	Ежегодный общий технический осмотр здания, территории, кровли, ограждений. Чистка мягкой кровли от снега в зимний период	Комиссия по ОТ	Ежегодно, сентябрь март	-	-	-	-	-	-
5.1.1	Опашка территории	Администрация МДОУ	Ежегодно в мае-июне	Местный бюджет	504,7	117,5	119,2	131,0	137,0
5.2.	Проведение испытания и замеров сопротивлений изоляции элементов электрических цепей	Администрация МДОУ	Ежегодно в июле	Местный бюджет	Здание 3 24,3	6,0	5,7	6,0	6,6
					214,11	30,0	59,0	61,360	63,75

5.3.	Проведение испытания средств защиты, используемых в электроустановках	Администрация МДОУ	2 раза в год	Местный бюджет	79,9	17,5	20,0	20,8	21,6
5.4.	Метрологические испытания манометров	Администрация МДОУ	1 раз в год	Местный бюджет	93,72	22,9	23,15	23,37	24,3
5.5.	Обеспечение рабочих мест средствами пожаротушения, своевременная проверка средств пожаротушения, заправка огнетушителей	Администрация МДОУ	1 раз в год	Местный бюджет	31,04	7,0	8,74	7,5	7,8
5.6.	Приобретение и установка сплит - систем: ул. Коваленко, д. 5 – 9 групповых помещений, физкультурный зал; ул. Гагарина, д. 7 – 8 групповых помещений, физкультурный зал, музыкальный зал; ул. Коваленко, д. 19 – 9 групповых помещений. ул. Коваленко, д. 5, ул. Гагарина, д. 7, ул. Коваленко, д. 19 - приобретение и установка сплит-систем на рабочих местах: - пищеблок	Администрация МДОУ	2023 - 2026	Местный бюджет	по мере финансирования	по мере финансирования	по мере финансирования	по мере финансирования	по мере финансирования
5.7.	Обслуживание пожарной сигнализации. Техническое обслуживание передающего оборудования программно-аппаратного	Администрация МДОУ	2023 - 2026	Местный бюджет	545,5	129,8	132,8	138,7	144,2



	комплекс «Стрелец-Мониторинг»					477,52	112,74	116,48	121,7	126,6
	Техническое обслуживание и системы видеонаблюдения и кнопки тревожной сигнализации									
5.8.	Капитальный ремонт коридора и помещений 1 этажа (здание 2, ул. Коваленко, д. 5)	Администрация МДОУ	2024-2026	Местный бюджет	2442,98	-	2442,98	-	-	-
5.9	Текущий ремонт групповых помещений и запасных выходов (группа № 7,10) (здание 2, ул. Коваленко, д. 5)	Администрация МДОУ	2024-2026	Местный бюджет	258,75	-	258,750	-	-	-
5.10	Ремонт асфальтового покрытия территории МДОУ (здание 1, ул. Гагарина, д. 7)	Администрация МДОУ	2024-2026	Местный бюджет	6017,78	3412,00	2605,78	-	-	-
5.11	Установка теневых навесов 2 шт. (здание 2, ул. Коваленко д. 5)	Администрация МДОУ	2023 - 2026	Местный бюджет	500,00	-	-	-	-	-
5.12	Ремонт асфальтобетонного покрытия территории МДОУ (здание 3, ул. Коваленко, д. 19)	Администрация МДОУ	2023-2024	Местный бюджет	4401,19	-	4401,19	-	-	-
5.13	Капитальный ремонт коридора 1-3 блок и лестничных маршей (здание 3, ул. Коваленко, д. 19)	Администрация МДОУ	2024-2025	Местный бюджет	1922,56	-	1922,56	-	-	-
5.14	Текущий ремонт входных групп (запасные выходы) и входов в подвал (здание 3, ул. Коваленко, д. 19)	Администрация МДОУ	2024-2025	Местный бюджет	480,33	-	480,33	-	-	-

5.15	Текущий ремонт группового помещения 6 блок, 1 этаж, (здание 3, ул. Коваленко, д. 19)	Администрация МДОУ	2024-2025	Местный бюджет	416,7	-	416,7	-	-
5.16	Ремонт асфальтового покрытия территории МДОУ (здание 1, ул. Гагарина, д. 7)	Администрация МДОУ	2023 - 2025	Местный бюджет	5233,59	-	5233,59	-	-
5.17	Демонтаж хозяйственной постройки (Здание 1, ул. Гагарина, д. 7)	Администрация МДОУ	2023 - 2025	Местный бюджет	222,4	-	222,4	-	-
5.18	Испытание наружных пожарных лестниц	Администрация МДОУ	1 раз в 5 лет	Местный бюджет	145,0	Здание 3 15,0	Здание 3 5,0	Здание 2 10,0 Здание 1 20,0	Здание 3 20,0 Здание 1 5,0
5.19	Поддержание в рабочем состоянии имеющегося технологического оборудования	Администрация МДОУ	По мере необходимости	Местный бюджет	200,0	45,0	45,0	50,0	60,0
5.20	Подготовка системы отопления и теплоузла к осенне-зимнему периоду	Администрация МДОУ	По мере финансирования	Местный бюджет	195,3	40,3	45,0	45,0	65,0
5.21	Кронирование деревьев	Администрация МДОУ	2023-2026	Местный бюджет	856,0	64,0	264,0	264,0	264,0
<b>6. Содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда, совершенствование социального партнерства</b>									
6.1.	Регулярное рассмотрение на заседаниях профкома вопросов охраны труда и техники безопасности	Председатель ПК	По мере необходимости	-	-	-	-	-	-
6.2.	Административно-общественный контроль соблюдения охраны труда	Администрация, специалист по охране труда	1 раз в квартал	-	-	-	-	-	-



7. Информационное обеспечение и пропаганда охраны труда

7.1.	Оформление стенда по охране труда. Оформление стенда по пожарной безопасности	Специалист по охране труда	Ежегодно, по мере необходимости	-	-	-	-	-	-
7.2.	Рассмотрение вопросов охраны труда на собраниях трудового коллектива	Администрация, специалист по охране труда	1 раз в квартал, по мере необходимости	-	-	-	-	-	-

8. Обеспечение работников средствами защиты

8.1.	Обеспечение работников спецодеждой	Администрация МДОУ	Согласно нормам	Местный бюджет	393,3	-	126,0	131,0	136,3
8.2.	Обеспечение работников спецодеждой.	Администрация МДОУ	Согласно нормам	Местный бюджет	30,0	-	30,0	-	-
8.3.	Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами Приобретение одноразовых масок и перчаток	Администрация МДОУ	2023-2026	Местный бюджет	95,9	22,0	23,7	24,6	25,6
8.4.	Дезинсекция помещений (пищеблок)	Администрация МДОУ	2023-2026	Местный бюджет	213,7	102,1	30,0	40,0	41,6
					Здание 2 29,59	7,2	7,18	7,46	7,75
					Здание 1 31,10	6,6	8,21	8,54	8,88
					Здание 3 33,28	7,2	8,36	8,69	9,03
8.5.	Дезинсекция помещений (пищеблок)	Администрация МДОУ	2023-2026	Местный бюджет	Здание 2 30,19	7,800	7,18	7,46	7,75
					Здание 1 35,63	10,0	8,21	8,54	8,88
					Здание 3 36,08	10,0	8,36	8,69	9,03

8.6	Аэрозольная обработка (пищевлок)	Администрация МДОУ	2023-2026	Местный бюджет	Здание 2 1,02 Здание 3 1,18 Здание 2 1,49 Здание 3 1,97	0,24	0,25	0,26	0,27
	Аэрозольная обработка (подвал)					0,28	0,29	0,30	0,31
						0,35	0,36	0,38	0,40
						0,47	0,48	0,50	0,52
8.7	Обработка прилегающих территорий от (ос и комаров)	Администрация МДОУ	2023-2026	Местный бюджет	Здание 3 41,17	9,9	10,02	10,42	10,83
<b>9. Проведение лечебно-профилактических мероприятий, обеспечение прав работников на охрану труда</b>									
9.1	Проведение ежегодных обязательных, периодических, предварительных медицинских осмотров сотрудников. Психиатрическое освидетельствование сотрудников	Администрация МДОУ	2023-2026	Местный бюджет	3250,3	535,2	870,1	904,9	940,1
9.2	Гигиеническое обучение, выдача мед. книжек	Администрация МДОУ	2023-2026	Местный бюджет	276,45	60,767	69,12	71,88	74,68
9.3	Установление повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.	Администрация МДОУ	2023-2026	Местный бюджет	1324,36	311,87	324,35	337,32	350,82

С.Е. Гарбузова

Заведующий МДОУ «Светлячок» городского округа ЗАТО Светлый»

И.А. Литовченко

Председатель ПК